

**Принято на собрании
трудоого коллектив
Протокол №1 от 28. 09. 2011 года.**

**Утверждаю
30.08. 2011 года
Директор школы: _____
/В. А. Пентюхова/.**

Положение

**об оплате труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения
Краснослободская
средняя общеобразовательная школа.**

**Согласовано с профкомом школы.
Председатель профкома:**

_____ /Т. Н. Кузнецова/

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ Краснослободская средняя общеобразовательная школа действует на основе Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти»;

в соответствии с Постановлением Коллегии Орловской области от 15 января 2009 года № 5;

Постановления главы Глазуновского района от 27 февраля 2009 года «Об утверждении примерных положений о базовом общеобразовательном учреждении, управляющем Совете (Совете учреждения) образовательного учреждения, положения о формировании и распределении фондов оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях, порядке и критериях оценки деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений».

2. Настоящее Положение регулирует порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МОУ Краснослободская средняя общеобразовательная школа.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Система оплаты труда в МОУ Краснослободская средняя общеобразовательная школа устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда.

1. Основные условия оплаты труда.

1. Система оплаты труда работников МОУ Краснослободская средняя общеобразовательная школа (далее Школа) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета.

4. Школа в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5. Школа в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно с учетом мнения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

6. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

7. Директор школы работникам школы из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливает оплату до МРОТ из стимулирующей части фонда оплаты.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором школы по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей

щей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

9. Директор школы на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

10. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности соответствуют уставным целям учреждения и содержатся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

11. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

12. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей школы без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

13. Школа производит оплату из стимулирующей части фонда оплаты работникам школы, замещающих учителей во время курсовой подготовки.

14. Выплаты по листкам нетрудоспособности производятся из фонда оплаты труда работников школы только за 3 дня.

2. Компенсационные выплаты.

1. Выплаты компенсационного характера работникам школы устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам).
2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.
3. При праве на применение коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.
4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5. Директор школы проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.
6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. В МОУ Краснослободская средняя общеобразовательная школа устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

7.1 - за проверку тетрадей и письменных работ:

| | | |
|-------------------------------|---|---------|
| начальные классы | - | до 10%; |
| русский язык и литература | - | до 15%; |
| математика, иностранный язык- | | до 10%; |

7.2 за классное руководство:

| | | |
|--------------|---|---------|
| 1 – 4 классы | - | до 10%; |
| 5 -11 классы | - | до 20%; |

7.3. - за заведывание учебными кабинетами - 10%;

7.4. - за заведывание учебно-опытным участком - 15%;

7.5. - за выполнение обязанностей заведующего кабинетом технологии - 10%;

7.6. - за проведение внеклассной работы по физической культуре - 20%;

7.7. - вредные условия работы учителя химии - 8,4%;

7.8.- вредные условия работы учителя информатики - 10%;

7.9. - за обслуживание интерактивного комплекса - 10%;

7.10. - производить доплату председателю профсоюзного комитета школы - 10%;

7.11. - инспектору по охране детства - 10%;

7.12. - руководителям районного методического объединения - 10%;

7.13. - за руководство школьным лесничеством «Дубрава» - 5%;

7.14. - за выполнение дополнительных работ, не входящих в основные обязанности работника - 5%;

7.15. - за выполнение обязанностей уполномоченного по решению задач в области гражданской обороны и защиты населения от чрезвычайных ситуаций в школе - 10%;

7.16. - бухгалтеру -- за ведение кассовых операций - 50%;

7.17. - за расширение зоны обслуживания и увеличение объёма

выполняемых работ - до 60%;

7.18. - за работу с учебниками в библиотеке - 10%;

7.19. - за ведение документации школьной столовой - 20%.

МОУ Краснослободская средняя общеобразовательная школа

Согласовано с Советом школы
Председатель Совета школы _____
/С.А. Королёва/

Принято на собрании трудового
коллектива
Протокол № 1 от 28. 09. 2011 года

Согласовано с профкомом школы
Председатель профкома _____
/Т. Н. Кузнецова/

Утверждаю
_____ 2011 г.
Директор школы: _____
/В. А. Пентюхова/

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам школы

1. Общие положения.

1.1. Положение разработано в целях поощрения работников за выполненную работу, усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда, материальную поддержку нуждающихся работников.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

1.3. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает корректировку и изменения.

2. Условия выплат стимулирующего характера.

2.1. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.2. Стимулирующие выплаты сотрудникам устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда при Совете (Управляющем Совете) школы с учётом мнения профсоюзного органа школы по представлению директора школы, заместителей директора школы,

главного бухгалтера, письменного заявления работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленные на оплату труда.

Заседания по распределению стимулирующих выплат проводятся не реже 1 раза в месяц.

2.3. Размер стимулирующей надбавки работникам школы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

2.4. Лица, работающие по совместительству и участвующие в деятельности, поддерживающий имидж школы, имеют право на получение выплат стимулирующего характера.

2.5. Стимулирующие надбавки к должностному окладу директора школы устанавливаются Управлением образования администрации Глазуновского района в пределах общего фонда оплаты труда школы.

2.6. Директор школы, по согласованию с Советом школы, к должностным окладам заместителей директора, главного бухгалтера, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливает персональный повышающий коэффициент с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Размер персонального коэффициента – до 2,0.

2.7. Директор школы по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ имеет право сокращать или снимать надбавку (доплату) в случае, если работник не качественно выполняет свои обязанности по должности, выполняет их не в должной мере.

2.8. Расчёт размеров стимулирующих выплат производится ежемесячно.

2.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок выплат стимулирующего характера работникам школы.

3.1. Поощрительные выплаты из стимулирующей части оплаты труда работникам осуществляется в виде премий или в виде стимулирующих надбавок (доплат), размер которых определяется с начала учебного года. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно.

Стимулирующие выплаты осуществляются на основе утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда. **(Приложение к положению о выплатах стимулирующего характера).**

3.2. Надбавки к ставкам (должностным окладам) устанавливаются за высокое качество работы, интенсивность и напряжённость труда, а также работникам, имеющим почётные звания.

3.4. В целях поощрения работников могут выплачиваться премии:

- за выполнение особо важных и сложных заданий, проведение мероприятий; особые достижения в учебно-воспитательном процессе;

- к государственным и профессиональным праздникам - до 1000 рублей каждому работнику;

- юбилейным датам:

- 50 лет - 1000 – 2000 рублей,
- 55 лет - 1000 – 2000 рублей,
- 60 лет - 1000 – 2000 рублей.

Из стимулирующего фонда может быть оказана материальная помощь:

- в связи с уходом на пенсию - 2000 рублей,
- в связи с болезнью работников школы и членов их семей - 1000 рублей,
- в связи с бракосочетанием работника школы, детей работников - 2000 рублей,
- в связи с рождением ребёнка у работника школы - 2000 рублей,
- в связи с окончанием школы детьми работников школы - 1000 рублей,
- в связи с расходами на погребение - 2000 рублей,
- в целях социальной поддержки - 1000 рублей
- к отпуску – не более ставки (должностного оклада).

**Приложение
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работников МОУ
Краснослободская средняя
общеобразовательная школа**

**Перечень
оснований для начисления стимулирующих
выплат работникам школы.**

1. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников.

Надбавки:

- 1) участие в инновационной деятельности, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов - 5% (от ставки);
- 2) наличие почётного звания Российской Федерации «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - 10% (от ставки);
- 3) учителям-предметникам за углубленное изучение профилирующего предмета - 5% (от ставки);
- 4) наличие Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации - 5% (от ставки).

Премии:

- 1.1. за результативность (положительную динамику) знаний, умений и навыков учащихся по предметам на промежуточной и итоговой аттестации - до 1000 рублей;
- 1.2. результативность ЕГЭ - до 1000 рублей;
- 1.3. участие в итоговой аттестации в форме ЕГЭ - до 500 рублей;
- 1.4. подготовка призеров районных олимпиад, конкурсов, соревнований: за 1 место - 1000 рублей; за 2 место - 800 рублей; за 3 место – 500 рублей
- 1.5. подготовка участников и призёров областных конкурсов, олимпиад, соревнований - до 1500 рублей;
- 1.6. проведение открытых уроков, уроков мастер-класса, подготовка и проведение внеклассных мероприятий - до 1500 рублей (школьные – 500 рублей, районные – 1000 рублей, областные – 1500 рублей);
- 1.7. применение в УВП информационных технологий и мультимедийных средств - до 1000 рублей;
- 1.8. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (проведение динамических перемен, соблюдение требований СанПин) - до 500 рублей;
- 1.9. участие педагогов в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в конференциях, семинарах - до 2000 рублей;
- 1.10. участие педагогов в конкурсах: «Учитель года», «Самый классный классный» (и других конкурсах) - до 1500 рублей (1 место – 1500 рублей, 2 место – 1000 рублей, 3 место – 500 рублей);
- 1.11. организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся: тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т. п. – до 500 рублей;
- 1.12. проведение работы по профилактике вредных привычек - до 200 рублей (по итогам года);
- 1.13. участие педагогов в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей - до 1000 рублей;

1. 14. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины - до 500 рублей;
1. 15. организация и проведение мероприятий, способствующих экологическому воспитанию (акции, праздники, трудовые десанты) - до 1000 рублей;
1. 16. образцовое содержание кабинета и закреплённой территории - до 500 рублей;
1. 17. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, материалов открытых уроков, мероприятий, ведение общешкольных протоколов, классных журналов, портфолио учащихся, учителей) - до 500 рублей;
1. 18. ведение результативной внеклассной работы по предмету - до 500 рублей;
1. 19. индивидуальная работа с учащимися с целью повышения качества знаний - до 500 рублей;
1. 20 участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы - до 1000 рублей;
- 1.21. использование компьютерных программ, повышающих образовательный процесс в школе - до 3000 рублей.

2. Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей директора по учебной и воспитательной работе, старшей вожатой.

Надбавки:

за превышение объёма работ, связанных с подготовкой детей для участия во внешкольных мероприятиях - до 25%.

Премии:

- 2.1 организация предпрофильного и профильного обучения - до 500 рублей;
- 2.2 выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы - до 500 рублей;
- 2.3 высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся - до 1000 рублей;
- 2.4. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - до 1000 рублей;
- 2.5. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы - до 500 рублей;

2. 6. своевременное и качественное предоставление отчетности - до 1000 рублей;
2. 7. внедрение и реализация новых учебных программ, положений, учебных пособий - до 500 рублей;
2. 8. качественное ведение документации - до 1000 рублей;
2. 9. участие в семинарах, РМО, районных, областных конкурсах, конференциях - до 2000 рублей;
2. 10. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Совет школы, педагогический совет, органы ученического самоуправления) - до 1000 рублей;
2. 11. высокая результативность выполнения плана воспитательной работы школы - до 1000 рублей;
2. 12. эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы - до 1000 рублей;
2. 13. сохранение контингента обучающихся в 10 и 11 классах - до 1000 рублей;
2. 14. качественная организация дежурства в школе - до 500 рублей;

3. Критерии и показатели качества и результативности труда заместителя директора по административно- хозяйственной работе.

Премии:

- 3.1. обеспечение оптимальных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы - до 500 рублей;
- 3.2 оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 500 рублей;
- 3.3. содержание территории школы в чистоте и порядке (уход за травой в школьном дендрарии, санитарное состояние выгребной ямы, побелка и обрезка деревьев) - до 1000 рублей;
- 3.4. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - до 1000 рублей.
- 3.5. обеспечение выполнения требований пожарных и электробезопасности, охраны труда - до 500 рублей.

4. Критерии и показатели качества и результативности труда работников школьной столовой.

Надбавки:

за правильное и своевременное оформление документации (отчётности), касающейся работы столовой - 20% (от ставки).

Премии:

4.1. качественное и разнообразное приготовление пищи - до 1000 рублей;

4.2. соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции, 10 – дневного меню; соблюдение СанПиНа по столовой - до 1000 рублей;

4.3. квалифицированное использование оборудования столовой - до 500 рублей.

5. Критерии и показатели качества и результативности труда водителя автобуса.

Надбавки:

за постоянное соблюдение санитарно-гигиенических норм при эксплуатации автобуса.

Премии:

5.1. обеспечение исправного технического состояния автотран – спорта - до 1000 рублей;

8.2 за обеспечение безопасной перевозки детей - до 1000 рублей;

8.3 за отсутствие ДТП, замечаний от сотрудников ГИБДД - до 1000 рублей.

6. Критерии и показатели качества и результативности труда библиотекаря

Премии:

- 6.1. пропаганда чтения как формы культурного досуга - до 500 рублей;
- 6.2. участие в общешкольных и районных мероприятиях - до 1000 рублей;
- 6.3. оформление тематических выставок - до 500 рублей;
- 6.4. выполнение плана работы библиотекаря - до 500 рублей.

7. Критерии и показатели качества и результативности труда бухгалтера.

Надбавки:

использование электронных программ в бухгалтерской работе - до 35% (от ставки).

Премии:

- 7.1. высокое качество и своевременная сдача годовой и квартальной отчётности - до 1000 рублей;
- 7.2. качественное ведение бухгалтерской документации - до 1000 рублей;
- 7.3. использование новых программ, положений, способствующих проведению расчётов с другими организациями в электронном виде - до 3000 рублей.
- 7.4. соблюдение финансовой дисциплины - до 1000 рублей;
- 7.5. своевременная подготовка тарификационных списков - до 500 рублей.

8. Критерии и показатели качества и результативности труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Надбавки:

ведение делопроизводства - до 50% (от МРОТ).

Премии:

- 8.1. обеспечение оптимальных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы - до 500 рублей;
- 8.2. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 500 рублей;
- 8.3. содержание территории школы в чистоте и порядке (укос травы в школьном дендрарии, санитарное состояние выгребной ямы, побелка и обрезка деревьев) - до 1000 рублей;
- 8.4. выполнение работ в период ремонта школы и подготовки к новому учебному году - до 1000 рублей;
- 8.5. участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы - до 500 рублей.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и бухгалтера.

1. Заработная плата директора школы, заместителей директора, бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Должностной оклад руководителя школы, определяемый трудовым договором, устанавливается на основании Постановления № 51 от 27 февраля 2009 года главы Глазуновского района (приложение № 4).
3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя, а на 20% - бухгалтера.
4. Управление образования устанавливает директору школы выплаты стимулирующего характера.
5. Для руководителя, заместителей руководителя, бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Рособразованием.
6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с Положением о стимулирующем фонде Управления образования Глазуновского района.

VI. Другие вопросы оплаты труда.

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.
2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих данного учреждения.
3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
4. Штатное расписание педагогического состава формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации.
5. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Тарифицируемый список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей школы устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.